



Arquidiócesis de Boston

CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA ARQUIDIÓCESIS CATÓLICA ROMANA DE BOSTON

El Arzobispo de la Iglesia Católica Romana de Boston (“Arzobispo”) le da el valor más importante a la integridad y a los altos estándares morales de aquellos asociados con la misión de la Iglesia. Teniendo presentes estos principios, el Arzobispo, tanto en su rol canónico así como de arzobispo de la Iglesia Católica Romana de Boston, una corporación Sole (“RCAB”) está aquí para promulgar este Código de Conducta, (el “Código” o “Código de conducta”).

Este Código de Conducta debe aplicar a todos los empleados de RCAB y todos los sacerdotes incardinados en la Arquidiócesis de Boston y todos los clérigos que hayan recibido sus facultades para realizar su ministerio en la Arquidiócesis (“empleados de la Iglesia”). Este Código debe aplicar a los ministerios centrales, parroquias, santuarios, capillas y escuelas parroquiales. Este código no aplicará a organizaciones separadas incorporadas a la Arquidiócesis, incluyendo, pero no limitando, a Caridades Católicas, Escuelas Católicas Independientes u otras organizaciones católicas. Sin embargo, estas organizaciones están invitadas a adoptar un código de conducta basado en este modelo. La responsabilidad de adherirse a este Código depende de cada persona. Es obligatorio que todos los empleados de la Iglesia lean cuidadosamente este código y entiendan lo que se espera de ellos en su empleo/ministerio en la Arquidiócesis de Boston.

Principios de ética e integridad

Como representantes de la Iglesia y del Arzobispo, todos los empleados de la Iglesia deben actuar responsablemente y de manera que se refleje favorablemente en la Iglesia y la Arquidiócesis.

Por consiguiente:

1. Los empleados de la Iglesia, al realizar su misión en la arquidiócesis se comportarán de una manera que sea consistente con las enseñanzas de la Iglesia Católica Romana como ha sido promulgado por el Santo Padre y por los Obispos en comunión con él; de manera más específica los empleados de la Iglesia deben aceptar y confiar en la autoridad de enseñar que tienen el Arzobispo en todo lo relacionado con la fe y con la moral.
2. Los empleados de la Iglesia mostraran los estándares éticos más elevados e integridad personal.

3. Los empleados de la Iglesia examinarán y evaluarán de manera continua y objetiva sus propias acciones e intenciones para asegurar que su comportamiento promueva el bienestar y la buena reputación de la Arquidiócesis
4. Los empleados de la Iglesia seguirán las leyes y regulaciones federales, estatales y locales pertinentes, incluyendo, no limitando, a llenar los reportes obligatorios de sospecha de abuso en la medida en que sea aplicable.
5. Los empleados de la Iglesia establecerán límites claros y apropiados con todas las personas con las que tengan una relación ministerial, de trabajo o personal.
6. Los empleados de la Iglesia serán responsables de administrar los recursos humanos y financieros de la Arquidiócesis, teniendo en cuenta tanto la ley canónica como civil y tomando decisiones concernientes a la disposición de los recursos que reflejen la enseñanza Católica, social y moral. Los empleados de la Iglesia no deben por ninguna razón abusar de la confianza que la comunidad de fe ha puesto en ellos.
7. Los empleados de la Iglesia que hayan sido autorizados propiamente para dar consejería pastoral o dirección espiritual deben reconocer la relación especial que será necesaria con los individuos que están buscando estos servicios pastorales.
 - Ellos no deben desarrollar una relación inapropiada con ningún individuo, deben siempre comportarse de manera profesional y alentadora en todo momento y nunca deben abusar de nadie con propósitos sexuales e inapropiados
 - Ellos deben respetar los derechos y proteger el bienestar de cada persona, al mismo tiempo que reconocen sus obligaciones legales de compartir información con otros cuando sea necesario.
 - Ellos nunca deben pretender actuar más allá del nivel de lo que estén capacitados y deben canalizar a las personas con otros profesionales cuando sea apropiado.
 - Ellos deben considerar cuidadosamente las posibles consecuencias antes de comenzar una relación de consejería con una persona con la que tengan una relación preexistente (eje. Empleado, colega profesional, amigos, u otra relación preexistente).
 - Ellos nunca deben involucrarse en intimidad sexual con ningún individuo que busque tal servicio pastoral, incluyendo contacto consentido o no consentido, forzar al contacto físico, hacer comentarios sexuales inapropiados ni tampoco deben involucrarse en intimidad sexual con personas cercanas a ese individuo tales como sus parientes o amigos

- Ellos deben asumir la carga completa de la responsabilidad establecida y mantener límites claros en las relaciones referentes a la consejería y reconocer que el contacto físico de cualquier tipo (eje. Tocar, abrazar, sostener) con cualquiera de esos individuos puede ser mal entendido y debe ser evitado.
 - Al mismo tiempo de que se respeta la confidencialidad, las sesiones deben realizarse en lugares accesibles y visibles (con otras personas en el edificio cuando sea posible). Las sesiones no deben realizarse en lugares u horas que puedan causar confusión sobre la naturaleza de la relación con el individuo.
 - Cuando el buen juicio lo dicte y bajo las circunstancias adecuadas, ellos deben mantener un récord de las veces y lugares en que se reúnen con cada persona.
8. Ellos deben evitar una comunicación inapropiada con cualquier individuo en los medios de comunicación social u otros medios electrónicos o videos. Use como referencia las normas para el uso de medios de Comunicación Social.
9. Los empleados de la Iglesia no deben involucrarse o animar ningún acoso físico, psicológico, escrito, basado en los medios de comunicación social o verbal de los individuos con los que interactúan y deben tratar de proveer y preservar un ambiente de trabajo profesional que sea libre de intimidación y acoso. Revise las normas de RCAB de sobre las Políticas sobre Acosos Sexual.
- El acoso abarca un amplio rango de comportamientos físicos, escritos de medios de comunicación social y verbal, incluyendo, pero no limitado al: abuso físico o mental, insultos raciales, Insultos étnicos despectivos, bullying, acercamientos o toques sexuales no aceptados, comentarios o bromas sexuales, peticiones de favores sexuales usados como condiciones para un empleo o para afectar decisiones sobre el empleo, tales como ascensos y compensaciones y la exposición de materiales ofensivos.
 - El acoso puede ser un incidente único y severo o un patrón de comportamiento persistente en el que el propósito o efecto es crear un ambiente de trabajo hostil, ofensivo o intimidante
10. Los empleados de la iglesia que trabajan con niños o jóvenes menores de 18 años y todo individuo mayor de 18 años que no tenga uso pleno de razón y sean vulnerables (Individuos protegidos) deben mantener una relación abierta y digna de confianza con ellos y sus padres, tutores o adultos responsables de su bienestar, y deben ser conscientes de su propia vulnerabilidad y de la de los otros cuando trabaja a solas con ellos también deben considerar un enfoque de colaboración al trabajar con ellos.

- El contacto físico con individuos protegidos puede ser mal entendido y debe ocurrir solamente en circunstancias no sexuales y apropiadas, y nunca en privado. Es mejor que las reuniones personales uno a uno con cualquier individuo protegido se realice en lugares visibles y accesibles, o si eso no es posible, otro individuo apropiado debe ser notificado sobre esta reunión. Manteniendo la confidencialidad de la confesión sacramental, cuando sea necesario, es una práctica segura tener dos adultos en el área donde los Individuos Protegidos estén presentes.
- Los empleados de la Iglesia deben siempre refrenarse de a). de la posesión o uso ilegal de drogas y/o alcohol b). el uso de alcohol cuando están trabajando con Individuos Protegidos. Los adultos no deben nunca comprar o dar acceso a alcohol, drogas, cigarros o cualquier material inapropiado de vídeos o lectura (tales como pornografía) a individuos protegidos.
- Los empleados no deben dar alojamiento compartido, privado o durante la noche a niños y jóvenes menores de 18 años e individuos protegidos, incluyendo, pero no limitando, el alojamiento en ningún edificio que pertenezca a la Iglesia, residencia privada, cuarto de hotel o cualquier otro lugar en el que no haya la supervisión de otro adulto presente, si es aplicable.

Violaciones/ reportes

Las violaciones a este Código de Conducta deben ser tomadas seriamente y deben ser reportados ante las autoridades civiles y eclesiales de manera adecuada a las normas y procedimientos de la Arquidiócesis de Boston. No debe haber represalias ante ningún reporte. Los empleados de la Iglesia deben revisar y conocer el contenido de las normas y requisitos para hacer el reporte de abuso infantil del estado de Massachussets y debe seguir siempre esos mandatos. Las violaciones reportadas a la Arquidiócesis de Boston deben ser respondidas de la manera apropiada y de acuerdo con las normas establecidas.

Confidencialidad

Las siguientes obligaciones con referencia a la confidencialidad son independientes, y en todo momento sujetas, a la confidencialidad del sacramento de la confesión como esta descrito en la ley Canónica. En ninguna circunstancia y de ninguna manera puede ser revelada información exclusivamente recibida en el Sacramento de la Confesión. La información obtenida durante la consejería pastoral o la dirección espiritual debe ser confidencial, excepto ante imperiosas razones profesionales, o según lo requiera la ley. En todos los casos, como sea, se debe ejercer la prudencia y el juicio pastoral. Si hay un peligro claro e inminente para el individuo que está recibiendo consejería o para otros, los empleados de la Iglesia deben revelar, solo la información necesaria para proteger a las partes afectadas y prevenir el daño. Antes de que la información sea revelada, si es posible, el empleado de la Iglesia debe informar a la persona que está recibiendo consejería, sobre lo que se va a revelar y las consecuencias potenciales.

Cuando se está dando consejería a un Individuo Protegido, si el empleado de la Iglesia descubre una causa razonable para creer que existe una seria amenaza para el bienestar de la salud del Individuo Protegido, incluyendo abusos sexual o negligencia, o se hace una revelación que indique que el Individuo Protegido está siendo abusado en cualquier manera, tal empleado de la iglesia debe contactar a las autoridades civiles y eclesiásticas apropiadas y hacer un reporte consistente con este Código de Conducta.

Bienestar de los empleados de la Iglesia

Los empleados de la Iglesia tienen la tarea de ser responsables de su propia salud espiritual, física, mental y emocional. Ellos deben estar conscientes de los signos de advertencia que indiquen problemas potenciales de su propia salud espiritual, física, mental y/o emocional y buscar ayuda en cuanto noten comportamientos o signos de advertencia en sus vidas personales o profesionales.



Arquidiócesis de Boston

CÓDIGO DE CONDUCTA PARA VOLUNTARIOS DE LA ARQUIDIÓCESIS CATÓLICA ROMANA DE BOSTON

El Arzobispo de la Iglesia Católica Romana de Boston (Arzobispo) le da el valor más importante a la integridad y a los altos estándares morales de aquellos asociados con la misión de la Iglesia. Teniendo presentes estos principios, el Arzobispo, tanto en su rol canónico así como de arzobispo de la Iglesia Católica Romana de Boston, una corporación Sole ("RCAB") está aquí para promulgar este Código de Conducta, (el "Código" o "Código de conducta").

Este Código de Conducta debe aplicar a todos los voluntarios que ayudan en los ministerios centrales, parroquias, santuarios, capillas y/o en las escuelas parroquiales. Un voluntario es una persona que realiza servicios voluntarios autorizados por o para beneficio de la RCAB o cualquier departamento, institución, asociación o agencia de la Arquidiócesis, sin compensación, para el beneficio de la Iglesia para ayudar el propósito reconocido de la RCAB. Un voluntario no es un empleado y puede ser liberado de su responsabilidad en cualquier momento, sin causa o razón, o sin el derecho a apelar. Este código no aplicará a organizaciones separadas incorporadas a la Arquidiócesis, incluyendo, pero no limitando, a Caridades Católicas, Escuelas Católicas Independientes u otras organizaciones católicas. Sin embargo, estas organizaciones están invitadas a adoptar un código de conducta basado en este modelo. La responsabilidad de adherirse a este Código depende de cada persona. Es obligatorio que todos los empleados de la Iglesia lean cuidadosamente este código y entiendan lo que se espera de ellos en su empleo/ministerio en la Arquidiócesis de Boston.

Principios de ética e integridad

Como representantes de la Iglesia y del Arzobispo, todos los voluntarios deben actuar responsablemente y de manera que se refleje favorablemente en la Iglesia y la Arquidiócesis.

Por consiguiente:

1. Los voluntarios, al realizar su misión en la arquidiócesis, se comportarán de una manera que sea consistente con las enseñanzas de la Iglesia Católica Romana como ha sido promulgado por el Santo Padre y por los Obispos en comunión con él; de manera más específica, los voluntarios, deben aceptar y confiar en la autoridad de enseñar que tienen el Arzobispo en todo lo relacionado con la fe y con la moral.
2. Los voluntarios mostraran los estándares éticos más elevados e integridad personal.

3. Los voluntarios examinarán y evaluarán de manera continua y objetiva sus propias acciones e intenciones para asegurar que su comportamiento promueva el bienestar y la buena reputación de la Arquidiócesis
4. Los voluntarios seguirán las leyes y regulaciones federales, estatales y locales pertinentes, incluyendo, no limitando, a llenar los reportes obligatorios de sospecha de abuso en la medida en que sea aplicable
5. Los voluntarios establecerán límites claros y apropiados con todas las personas con las que tengan una relación en su rol como voluntarios.
6. Los voluntarios serán administradores responsables con los recursos humanos y financieros de la Arquidiócesis que les han sido confiados en su rol como voluntarios
7. Los voluntarios no deben involucrarse o animar ningún acoso físico, psicológico, escrito, basado en los medios de comunicación social o verbal de los individuos con los que interactúan y deben tratar de proveer y preservar un ambiente de trabajo profesional que sea libre de intimidación y acoso.
 - El acoso abarca un amplio rango de comportamientos físicos, escritos de medios de comunicación social y verbal, incluyendo, pero no limitado al: abuso físico o mental, insultos raciales, Insultos étnicos despectivos, bullying, acercamientos o toques sexuales no aceptados, comentarios o bromas sexuales, peticiones de favores sexuales usados como condiciones para un empleo o para afectar decisiones sobre el empleo, tales como ascensos y compensaciones y la exposición de materiales ofensivos.
 - El acoso puede ser un incidente único y severo o un patrón de comportamiento persistente en el que el propósito o efecto es crear un ambiente de trabajo hostil, ofensivo o intimidante
8. los voluntarios que trabajan con niños o jóvenes menores de 18 años y todo individuo mayor de 18 años que no tenga uso pleno de razón y sean vulnerables (Individuos protegidos) deben mantener una relación abierta y digna de confianza con ellos y sus padres, tutores o adultos responsables de su bienestar, y deben ser conscientes de su propia vulnerabilidad y de la de los otros cuando trabaja a solas con ellos también deben considerar un enfoque de colaboración al trabajar con ellos.
 - El contacto físico con individuos protegidos puede ser mal entendido y debe ocurrir solamente en circunstancias no sexuales y apropiadas, y nunca en privado. Es mejor que las reuniones personales uno a uno con cualquier individuo protegido se realice en lugares visibles y accesibles, o si eso no es posible, otro individuo apropiado debe ser notificado sobre esta reunión.

- Los voluntarios deben siempre refrenarse de a). de la posesión o uso ilegal de drogas y/o alcohol b). el uso de alcohol cuando están trabajando con Individuos Protegidos. Los adultos no deben nunca comprar o dar acceso a alcohol, drogas, cigarros o cualquier material inapropiado de vídeos o lectura (tales como pornografía) a individuos protegidos.
- Los voluntarios no deben dar alojamiento compartido, privado o durante la noche a niños y jóvenes menores de 18 años e individuos protegidos, incluyendo, pero no limitando, el alojamiento en ningún edificio que pertenezca a la Iglesia, residencia privada, cuarto de hotel o cualquier otro lugar en el que no haya la supervisión de otro adulto presente, si es aplicable.

Confidencialidad

Todos los voluntarios deben ser respetuosos de la privacidad de las personas con las que estén en contacto en su rol como voluntarios. La confidencialidad, cuando sea apropiada, debe ser respetado en todo momento.

Bienestar de los voluntarios

Los voluntarios tienen la tarea de ser responsables de su propia salud espiritual, física, mental y emocional. Ellos deben estar conscientes de los signos de advertencia que indiquen problemas potenciales de su propia salud espiritual, física, mental y/o emocional y buscar ayuda en cuanto noten comportamientos o signos de advertencia en sus vidas personales o profesionales.